



International

Journal of Human Sciences

ISSN:2458-9489

Volume 14 Issue 4 Year: 2017

Couples at working life according to school administrators: An evaluation in terms of management¹

Okul yöneticilerinin görüşlerine göre çalışma yaşamında eşler: Yönetimsel açıdan bir değerlendirme

Ali Duran²

Meltem Akın Köstereliolu³

Abstract

Women have been a part of the economic system since the Industrial Revolution. Education is one of the sectors employing generally women. Teachers are often married with teachers and they sometimes work in the same school organization. This condition has some pros and cons. Within this background, the present study intends to assess the opinions of school administrators on teachers who are married and work in the same school. In this study, using phenomenology (qualitative) from qualitative research methods, data from 33 school administrators working in Amasya and identified by maximum diversity sampling method, were collected by using a semi-structured interview form assembled by the researchers and composed of two parts. So as to interpret the data, content analysis procedure was utilized and in the process of analysis of the collected data, interview records were deciphered and analyzed. Research findings show that there are some pros and cons of working in the same school organization. The

Özet

Sanayi devrimi ile kadınlar, iş hayatında yer alarak ekonominin birer parçası olmuşlardır. Kadınların çalışma hayatında ciddi oranda görev yaptığı sektörlerden birisi de eğitimidir. Eğitimcilerin büyük bir kısmı yine kendileri gibi eğitimcilerle evlidirler. Öğretmen eşler zaman zaman aynı kurumda görev yapmaktadırlar ve bu durumun olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda, bu araştırmanın amacı, yönetici görüşlerine göre eşlerin aynı okulda görev yapmalarının yönetsel işleyiş açısından değerlendirilmesidir. Olgubilim deseni ile tasarlanan bu çalışmada kullanılan veriler, Amasya ilinde görev yapmakta olan, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile belirlenen 33 okul yöneticisinden, araştırmacıların ilgili literatürü göz önünde bulundurarak hazırladıkları yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Görüşme formu kişisel bilgiler ve görüşme sorularını içeren iki bölümden oluşmaktadır. Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, eşlerin öğretmen ya

¹ This article was presented at 1st International Education Research and Teacher Education Congress (ERTE Congress), held in Uşak between 14-16 September, 2017.

² Ph.D Student, Gazi University, Faculty of Gazi Education, Department of Educational Sciences, aliduranedu@hotmail.com

³ Assos. Prof. Dr., Amasya University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, mkostereli@hotmail.com

positive sides of this condition are eligible for the teachers themselves, but negative sides outweigh its benefits. It is advised that couples should work in different schools except the obligations. When the findings are generally considered, there may be some troubles when the teacher couples work together in the same environment.

Keywords: School; spouse; working environment; jealousy; conflict.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

da yönetici görevinde aynı eğitim kurumunda görev yapmalarının çeşitli açılardan avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Olumlu yönlerinin daha çok eşlere yönelik olmakla birlikte, örgütsel açıdan bazı olumsuzluklara, yanlış anlaşılmalara neden olabilecek bir durum olarak değerlendirilebilir. Zorunlu hâller dışında, eşlerin aynı okulda görev yapmaması, hatta bir eşin yönetici diğer eşin öğretmen olarak aynı okulda bulunmaması gerek kendileri gerekse örgüt açısından daha faydalı görülmektedir. Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, çok büyük farklar olmamakla birlikte, eşlerin aynı okulda çalıştığı zaman bir çok soruna neden olabileceği yönündedir.

Anahtar Kelimeler: Okul; eş; çalışma ortamı; kıskançlık; çatışma.

Giriş

Dünya genelinde bir çok şirkette yönetim pozisyonu başta olmak üzere eşlerin bir arada çalıştığı görülmektedir. Dünya genelinde aynı aileden bireyleri istihdam eden şirketlerin oranı %80 ve %90 arasındadır (Fitzgerald ve Muske, 2002, Parker, 2005). Tarihsel süreçler değerlendirildiğinde, kadınlar değişik biçim ve statülerde ekonominin içinde yer almaktadırlar. Kadınlar, kendilerine atfedilen annelik ve ev hanımlığı rollerinin yanısıra, belirli kanunlar çerçevesinde istihdamda yerini almışlardır (Taş ve Akyol, 2015). Sanayi devrimi ile kadınlar, iş hayatında yasalarla belirlenen haklar doğrultusunda çalışma koşullarının güvence altına alınmasıyla iş yaşamının birer parçası olmuşlardır. Kadınların çalışma hayatında ciddi oranda görev yaptığı sektörlerden birisi de eğitimidir. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) istatistiklerine göre, 2016-2017 eğitim-öğretim yılı birinci dönem sonu itibarı ile toplam öğretmen sayısı 437.997 si erkek, 606.433 ü kadın olmak üzere 1.044.430 dur (MEB, 2017). İstatistikler değerlendirildiğinde, kadın eğitimcilerin sayısının erkeklere oranla daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Kadın çalışanların büyük bir kısmı da yine öğretmenlerle evli olduğu düşünüldüğünde, öğretmen eşlerin bir kısmının aynı eğitim kurumlarında görev yaptığı örnekler rastlanmaktadır.

Eşlerin aynı iş ortamında çalışmalarına dair yapılan araştırmalar incelendiğinde, genel olarak girişimci çiftler (Barron, Foxall, Dollen, Jones ve Kelly, 1994; Dahl, Praag ve Thompson 2014; Dyer, Dyer ve Gardner, 2012; Lee, 2005; Marshack, 1993; Parker, 2005), aile şirketleri (Fitzgerald ve Muske, 2002; Peksaygılı ve Tutan, 2015) üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Fitzgerald ve Muske (2002) çalışmalarında, genellikle kırsal kesimde yaşayan çiftlerin aynı iş yerinde görev yaptığını ve çalışma ortamlarını ekonomik kazanç sağladıkları bir yerden ziyade, yaşam alanları olarak gördüklerini tespit etmiştir. Dyer, Dyer ve Gardner (2012) aynı şirkette çalışan çiftlerin şirket ve aile üzerindeki etkilerini değerlendirdikleri araştırma sonucunda, eşlerin bir arada çalışmasının şirket üzerinde neredeyse etkisi olmadığı, ancak eşlerin kendi finansal durumları açısından pozitif bir etki oluşturduğunu tespit etmişlerdir. Marshack (1993) sevgi ve iş kelimeleri arasındaki ilişkinin aynı işyerinde görev yapan çiftlerin gözlemlenmesi ile tam olarak anlaşılabilirliğini ifade etmektedir. Karı-koca ilişkisinin yanı sıra iş arkadaşlığını yürütme biçimlerine göre bu iki kavram arasında bağ kurulabilir.

Ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde, eşlerin aynı eğitim kurumunda görev yapmalarına ilişkin bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, bu araştırma, eşlerin aynı okulda görev yapmasına ilişkin derinlemesine analiz yaparak, olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya

koyması bakımından halihazırda eşi ile aynı okulda görev yapan ya da yapmayı düşünen eğitim çalışanlarına karar alma süreçlerinde fayda sağlayabilir. Eğitim örgütlerinin diğer sanayi sektörlerinin aksine çok daha fazla bireye hitap etmesi sebebiyle ortaya çıkabilecek olumlu ve olumsuz durumlar çok daha fazla kişiyi etkilemektedir. Buradan hareketle, araştırma Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) için de bu husus hakkında yeni politikalar geliştirmeye zemin hazırlayabilir. Ayrıca bu araştırmanın, konusu itibarı ile alanyazında ilk olması nedeniyle gelecekte yapılacak olan araştırmalara rehberlik edeceği söylenebilir. Eşler arasındaki yakınlık ve aile hayatı ile iş hayatı arasındaki ilişkinin doğası gereği, okul ortamının eşlerin aynı okulda olmasından doğrudan etkilenmesi kaçınılmazdır. Bu bağlamda araştırmanın eşlerle aynı okula tayin istemeyi düşünen eşlere yol gösterici olması bakımından da önemli olduğu söylenebilir. Alanyazında araştırma konusu ile ilgili çalışma olmamasından dolayı, doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili literatüre atıfta bulunulmuştur.

Amaç

Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı, yönetici görüşlerine göre eşlerin aynı okulda görev yapmalarının yönetsel işleyiş açısından değerlendirilmesidir. Araştırmanın alt problemleri;

1. Yöneticilerin aynı okulda görev yapan eşlere dair algıları nasıldır?
2. Yöneticilere göre, eşlerin aynı okulda görev yapmasının yönetsel işleyiş açısından olumlu ve olumsuz tarafları nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Eşlerin aynı okulda çalışmasına ilişkin okul yöneticilerinin algılarını saptamayı amaçlayan bu araştırma olgubilim deseni ile tasarlanmıştır. Olgubilim bireylerin farkında olduğu ancak detaylı olarak anlamlandıramadığı olguları derinlemesine inceleyeme imkân vermektedir. Bizlere tamamiyle yabancı olmayan bununla birlikte anlamı net olarak anlayamayan olgular hakkında araştırma yapmayı amaçlayan çalışmalar da olgubilim uygun bir zemin oluşturabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çalışmada görüşme tekniği kullanılarak, yarı-yapılandırılmış sorular aracılığıyla eşlerin aynı okulda çalışmasına ilişkin okul yöneticilerinin algıları incelenmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini; Amasya ili, merkez ilçede görev yapan 191 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, eşlerin aynı okulda görev yaptığı okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın katılımcıları, amaçlı örnekleme yöntemleri kapsamında yer alan ölçüt örnekleme tekniği ile tanımlanmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemleri nitel araştırma geleneğinden ortaya çıkmış bir örnekleme belirleme yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Amaçlı örnekleme araştırma probleminin yanıt arayacağı cevapları verecek bilgi kaynaklarına odaklanır (Patton, 2005). Amaçlı örnekleme yöntemi yapılacak araştırmanın katılımcılarının önceden belirlenen bazı özelliklere sahip bireyler, olgular ya da nesnelere seçilmektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Ölçüt örneklemede temel amaç, araştırmacı tarafından önceden belirlenmiş bir dizi ölçüt listesine göre katılımcı belirlemektir. Bu çalışmada, okul yöneticileri ile telefon veya direkt görüşerek görev yaptıkları kurumda karı-koca öğretmen olup olmadığı sorularak örnekleme belirlenmiştir. Araştırmaya katılan yöneticiler, görüşme formundaki sorulara içtenlikle cevap verebilmeleri adına gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin demografik bilgilerine dair bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kişisel özelliklerine ilişkin tablo.

Değişken		Frekans (f)
Cinsiyet	Kadın	2
	Erkek	31
Yaş	35 ve daha az	2
	36-40	7
	41-45	10
	46-50	7
	51 ve üzeri	7
Medeni Durum	Evli	33
	Bekâr	-
Yönetim Görevi	Okul Müdürü	12
	Müdür Başvardımcısı	4
	Müdür Yardımcısı	17
Meslekteki Kıdem	1-5 yıl	1
	6-10 yıl	1
	11-15 yıl	3
	16-20 yıl	13
	21 yıl ve üzeri	15
Yöneticilikteki Kıdem	1-5 yıl	12
	6-10 yıl	7
	11-15 yıl	8
	16-20 yıl	2
	21 yıl ve üzeri	4
Öğretmenlikteki Branş	Sınıf Öğretmeni	10
	Branş Öğretmeni	18
	Meslek Öğretmeni	5
Bulunduğu Okuldaki Çalışma Süresi	1-5 yıl	25
	6-10 yıl	2
	11-15 yıl	4
	16-20 yıl	-
	21 yıl ve üzeri	2
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	3
	Lisans	24
	Yüksek Lisans	4
	Doktora	2
Okuldaki Öğrenci Sayısı	500 ve daha az	2
	501-1000	27
	1001-1500	2
	1501-2000	-
	2001 ve üzeri	2
Okuldaki Öğretmen Sayısı	20 ve daha az	1
	21-40	11
	41-60	10
	61-80	2
	81-100	7
	101 ve üzeri	2

Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan 33 okul yöneticisinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, yönetim görevi, meslekteki kıdem, yöneticilikteki kıdem, öğretmenlikteki branş, bulunduğu okulda çalışma süresi, eğitim düzeyi, okuldaki öğrenci ve öğretmen sayısı tablodaki gibi gerçekleşmiştir.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada araştırmacıların hazırlamış olduğu yarı-yapılandırılmış görüşme formu kişisel bilgilerin yer aldığı ve araştırma sorularının bulunduğu iki bölümden oluşmaktadır. Veriler, araştırmacılar tarafından ilgili alan yazın araştırıldıktan sonra amaca yönelik oluşturulan 6 soru ile görüşme yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama aracında yer alan sorular; "Eşlerin aynı okulda çalışmasının yönetsel işleyiş açısından avantajları nelerdir?", "Eşlerin aynı okulda çalışmasının yönetsel işleyiş açısından ne gibi sorunlar oluşturduğunu düşünüyorsunuz?", "Eşlerin aynı okulda görev yapmasının diğer öğretmenlere etkisini değerlendiriniz?", "Eşlerin aynı okulda çalışmasını tavsiye eder misiniz?", "Eşlerin aynı okulda çalışmasını önermiyorsanız? Nedenleriyle açıklar mısınız?", "Eşlerden birinin yönetici, diğerinin öğretmen olması yönetsel işleyiş açısından ne gibi avantajları / dezavantajları nelerdir?", "Eşlerden birinin yönetici, diğerinin öğretmen olması eşler açısından ne gibi avantajları / dezavantajları nelerdir?" şeklindedir. Patton (2005) görüşme yönteminin, katılımcıların araştırma konusu ile ilgili düşüncelerine yönelik uygun bir yöntem olduğunu belirtmektedir. Araştırma deseni nitel olan çalışmalarda iç geçerlik ölçülmek istenilen verinin, kullanılan araç ve yöntemle ne derecede ölçülebildiğine ilişkindir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Eğitim bilimi uzmanına danışılarak son şekli verilen görüşme formu, iki katılımcı ile ön görüşme yapılarak test edilmiştir. Görüşmeler katılımcıların gönüllülük esasına göre kendilerini rahat hissedebilecekleri zamanlarda gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analiz edilme sürecinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Bu teknik bir metin içerisinde yer alan kelimelerin tekrarlanma sıklıklarına göre belirli kriterler çerçevesinde sistematik olarak tanımlanmasıdır (Büyüköztürk vd. 2012). Araştırma verilerinden elde edilen 132 sayfalık veri gerekli işlemler sonucu çeşitli kategori ve alt kateogilere sınıflandırılmak suretiyle kodlanmıştır. Bu işlem bağımsız bir eğitim bilim uzmanına da sunularak kavramsal kategoriler oluşturması istenmiştir. Bağımsız eğitim bilim uzmanının yaptığı yerleştirmeler ile araştırmacının yaptığı yerleştirmeler karşılaştırılarak araştırmanın güvenilirliği belirlenmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda yüzde 92 oranında fikir birliği olduğu anlaşılmıştır. Elde edilen bu oran Miles ve Huberman (1994) tarafından ortaya atılan güvenilirlik formülüne göre uygun olduğu tespit edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde okul yöneticilerinin aynı okulda görev yapan eşlere dair algıları ve eşlerin aynı okulda görev yapmasının yönetsel işleyiş etkisi açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda okul yöneticilerinin görüşlerinden elde edilen bulgular ışığında kategoriler oluşturulmuş, kategoriler ayrı tablolar halinde sıralanmıştır.

Tablo 2. Okul yöneticilerinin "Eşlerin aynı okulda çalışmasının avantajları nelerdir? Örneklerle detaylı şekilde açıklayınız?" sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kategori	Kodlanmış kategoriler	n
1	Kişisel Avantajları	Eşler, örgüt kültürüne daha kolay uyum sağlarlar.	16
2		İş motivasyonu artar.	15
3		İş doyumunu artar.	13

4		Ulaşım kolaylığı ve zaman tasarrufu sağlar.	7
5		Örgütsel bağlılık yüksek olur.	5
6		Yönetimsel faaliyetlerde kolaylık sağlar.	21
7	Örgütsel Avantajları	İletişim kolaylığı sağlar.	19
8		Mesleki bilgi paylaşımı ve yardımlaşma daha kolay olur.	15
9		Eşlerin problem çözme becerisini geliştirerek örgüte avantaj sağlar.	8
10		Herhangi bir avantajı olduğunu düşünmüyorum.	5

Tablo 2 incelendiğinde, aynı okulda görev yapan eşlerin kendilerine ve örgüte çeşitli açılardan faydaları bulunmaktadır. Yönetici görüşlerine göre eşlerin aynı okulda çalışması, kişisel açıdan değerlendirildiğinde, örgüt kültürüne uyum sağlama noktasında avantaj sağlamaktadır. Y5 “*Aynı otoriteye bağlı olduğu için iş ortamlarını ve çalışma şartlarını bilirler. Örneğin, bazı okulların ‘okul kültürü’ farklı olduğu için izin, nöbet, ders programı gibi konularda birbirlerini anlayabilir*” ifadesi ile bu durumu açıklamaktadır. Eşler aynı okulda görev yaptıkları taktirde, iş motivasyonları ve doyumlarının artacağı da katılımcılar tarafından sıklıkla tekrarlanan ifadelerdendir. Bu durum bazı katılımcılar tarafından; “*Moral ve motivasyonu artıracaklarını düşünüyorum (Y2)*”, “*Eşlerle aynı yerde çalışan aileler, özellikle eşlerden biri yönetici ise, öğretmen taraf çalışma saatlerine ve verimliliğe daha dikkat edecektir. Dikkat etmediği taktirde eşini zor durumda bırakacaklarını düşünür. Bu davranış diğer çalışanlara örnek olabilir (Y15)*”, “*Eşler arasında bilgi paylaşımı olduğu için iletişimi kolaylaştırıyor. Aynı işi yaptıkları için performansları artıyor (Y33)*” şeklinde ifade edilmiştir. Eşler aynı okulda çalıştıklarında ulaşımda kolaylık ve zaman tasarrufu da katılımcılar tarafından ifade edilen olumlu durumlar arasında yer almaktadır. Araştırma bulgularına göre, örgütsel bağlılık ve adanmışlık açısından da eşlerin aynı okulda görev yapması, kendilerine olumlu katkı yapmaktadır. Bu durum yönetici görüşlerinde şu şekilde ifade edilmiştir: “*Okulda eşlerin olması, okula ve kendilerine olumlu şekilde yansyarak örgüt içerisinde aile ortamının oluşmasına katkı yapabilir. Okul içinde birlik ve beraberliği olumlu etkileyebilir. Kurumda aidiyet duygusunun gelişime katkı sağlayabilir (Y19)*”, “*Eşlerin aynı okulda çalışması, olayları kendi içlerinde değerlendirme yapmalarına fırsat vererek, birbirlerinin düşüncelerini dikkate alarak eksik noktaları tamamlayabilirler. Eşlerden birinin uyumsuz olduğu anlarda diğer eş tarafından uyarılır. Bu da herhangi bir yanlış anlaşılma durumunu ortadan kaldırır (Y17)*”. Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde, eşlerin aynı okulda çalışmasının pek çok açıdan faydalı olduğu katılımcı görüşlerinden anlaşılmaktadır. Yönetimsel işleyişi kolaylaştırmasının yanı sıra, iletişim avantajı da sağlayarak mesleki bilgi paylaşımını ve yardımlaşmayı güçlendirmektedir. Eşlerin birbirinden aldığı güçle problemleri daha rahat çözebildikleri de Tablo 2’deki katılımcı görüşlerinde görülmektedir. “*Yapılacak iş ve işlemler ile ilgili olarak eşlerden birisine duyuru yapmak yeterli oluyor. Örneğin doldurulması gereken bir formun eşlerden birine açıklanması diğer eşe de açıklanması anlamına geliyor. Bu durumda da zaman kazanmış oluyoruz. Eşlerden birine verilen bir kutlama ya da organizasyon görevi için diğer eşin maddi ve mânevi katkısı oluyor ve daha güzel bir program ortaya çıkıyor (Y12)*”, “*Aynı görev eşlere verildiğinde iletişim kolaylaşır. Daha uyumlu ve planlı bir şekilde çalışırlar. Verilen görevin daha çabuk ve sorunsuz yapılmasını sağladığı için okul yönetiminin işlerini kolaylaştırır. İletişim ne kadar samimi ise sonuç o kadar başarılı olur (Y14)*”, “*Eşleri aynı okulda çalışması, örgüt içerisinde daha disiplinli çalışmalarını sağlamaktadır. Çünkü ayrımcılık yapılmamasına yardımcı olmakla beraber, kural, yönetmelik ve yönergelere uygun olarak eşit uygulanmasını sağlamaktadır (Y18)*”, “*Okulumuz kız öğrencilerden oluştuğu için, herhangi bir faaliyete, örneğin okul gezilerinde eşleri daha rahatlıkla görevlendirebiliyorum. Mutlu ailelerde eşler, okuldaki görevlerde de birlikte hareket edebiliyorlar, bu da yönetimin işlerini kolaylaştırıyor (Y20)*”, “*Eşlerin aynı okulda çalışmaları, yönetimsel işleyiş açısından mesai dışında da birlikte olmaları nedeniyle okul içerisindeki hususları değerlendirme yapma fırsatları ve olumsuzlukları daha iyi gözlemleyerek birlikte çok daha hızlı şekilde çözmeleri bakımından katkı sağlamaktadır. Bu durum, yöneticiye de güç katmaktadır (Y21)*”, “*Eşlerin aynı okulda çalışmasının bilgi*

paylaşımı açısından verimli olduğunu düşünüyorum. Aynı zaman çizelgesine uyanın yanı sıra, herhangi bir şey ile ilgili eşlerle bilgi alışverişi yapılabilir. Aynı meslek grubunda oldukları için de sorunları daha rahat çözebilirler. Aynı zaman dilimlerinde çalışmak ve evde olmak zaman ve yakıt tasarrufu da sağlamaktadır (Y22)”, “Eşlerin aynı kurumda birbirlerine empati kurmaları daha kolay olup, birbirlerine yardımcı olurlar (Y32)”.

“Okulumuzda eşleri ile çalışan öğretmen arkadaşlarımız oldu ve hâlâ var. Bunun yönetsel işleyiş açısından okula kattığı avantajlı bir durum tespit etmedim” ifadesi ile Y16 gibi, eşlerin aynı okulda görev yapmalarının örgüte herhangi bir olumlu yansımaları olduğunu düşünmeyen katılımcılar da mevcuttur. Y3’de “Bence hiçbir avantajı yok” ifadesi ile bu durumu açıklamıştır.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin “Eşlerin aynı okulda çalışmasının yönetsel işleyiş açısından ne gibi sorunlar oluşturduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kodlanmış kategoriler	n
1	Yönetmel faaliyetlerde sorunlar oluşur.	27
2	Örgütsel iletişim sorunlarına yol açar.	23
3	Mesleki profesyonellik zarar görür.	23
4	Kayırmacılık davranışları artar.	23
5	Örgütsel adalete zarar vermektedir.	22
6	Okul içerisinde farklı gruplar oluşur.	12
7	Aile içi sorunlar okula yansır.	6
8	Herhangi bir sorun olacağını düşünmüyorum.	3

Tablo 3 incelendiğinde, yönetici görüşlerine göre eşlerin aynı okulda görev yapmalarının temel olarak okul ile ilgili işlerde sorun oluşturduğu, iletişim problemlerine neden olduğu ve mesleki profesyonelliğe zarar verdiği ifade edilmiştir. Y3 “Diğer örgüt çalışanları tarafından yapılan işlemlerde ön yargı oluşabilir. Meydana gelebilecek anlaşmazlıklarda eşler duygusal davranabilirler”, Y7 “Herhangi bir sorun olduğunda, yönetim bir öğretmenle problem yaşadığında otomatik olarak karşıt görüş olarak iki kişi olmuş oluyor ve ikisini birden kaybediyorsunuz”, Y8 “Eşlerden birisi görevini aksatıyorsa, yönetim diğer eş ile sorun yaşamamak ve iki kişiyi birden rencide etmemek için kusurları görmezden gelebilir. Eşler kıskançlık dolayısıyla diğer öğretmen arkadaşları ile sosyal diyaloglara girmeyebilir. Eşler sürekli kontrol ediyorum duygusuyla rahat hareket edemeyebilir”, Y12 “Eşlerden birinin idare tarafından eleştirilmesi ya da uyarılması gibi bir durumda diğer eş idareye karşı negatif duygular besliyor”, Y16 “Ders programı yapılırken her iki eş aynı gün derslerinin olmasını, hatta boş saatlerini bile aynı olmasını talep ederler. Ya da bebekleri varsa da aynı derslerinin olmamalarını, farklı günlerde okula gelinerek evde kalanın bebeğe bakabilme amacını taşırlar. Eşleren biri için meydana gelen olumsuz bir durumda diğeri de otomatik olarak sorunun içine dâhil edilmiş oluyor”, Y21 “Eşlerin aynı okulda çalışmaları sorunları yaşanma ihtimalini arttırmaktadır. Sürekli beraber olan eşler paylaşımın sürekliliği ve işin de sürekli gündemlerinde olmaları açısından psikolojik olarak üzerlerinde baskı hissedeceklerdir. Bireyin sürekli eşi ile zaman geçirmek zorunda kalması kendisini rahat hissetmesini engelleyecek ve bu durum kişinin performansına olumsuz yansıtacaktır”, Y31 “Genellikle eşlerden birisi hastalık nedeniyle raporlu olduğunda ya da mazeret izni aldığımda diğer eş de okula gelmiyor. Aynı anda iki öğretmen eksikliği yaşanıyor. Bir problem yaşanma durumunda, bunu dile getirdiğimizde teki ya da açıklama amacıyla bir kişi yerine iki kişi de geliyor. Yönetim eşlerden birie bir uyarıda bulunduğu zaman bunu cevabı ya da sorgusu iki eşten de geliyor” ifadeleri ile bu durumu açıklamaktadırlar.

Eşlerin aynı okulda çalışmalarının örgüt içerisinde kayırmacılık davranışlarını arttıracak ve örgütsel adalete zarar vereceği katılımcılar tarafından sıklıkla tekrarlanan kodlanmış düşünceler olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcılar tarafından şu ifadelerle açıklanmıştır: “Eşler objektif davranmamaktadır. Verilen görevlerin sürekli aynı eş tarafından yapıldığı görülmektedir (Y1)”, “Erkeğin koruma

iç güdüsü ile kadın öğretmeni gereğinden fazla sahiplenerek, işi gereği yapması gerekenleri külfet olarak sayarak işleyişi bozabilir (Y5)”, “Okul idarecileri erkeğe genelde erkek eşle muhattap oluyorlar. Ataerkek toplum geleneklerine sahip bir millet olarak eşler hanımlarını sürekli koruma ve kollama eğilimindedir. Örneğin erkek olan eş, eşinin nöbet görevini de yerine getirmek istiyor. Bu durumda idari açıdan karşımıza sorun olarak çıkıyor (Y12)”, “Eşlerin objektif olamayacağını düşünüyorum (Y22)”, “Eşlerden birisi öğrenciyle ilgili bir sıkıntı yaşandığında, diğer eş sıkıntı yaşanan öğrenciye karşı cephe alarak, koşulsuz bir şekilde kendi eşini savunabiliyor (Y29)”. Eşlerin aynı okulda çalışmaları okul içerisinde farklı grupların oluşmasına, eşlerin aile sorunlarını okula, okul sorunlarını da eve taşınmasına neden olduğu da yöneticiler tarafından dile getirilmiştir. “Eşlerin evdeki problemleri iş hayatına yansımaktadır (Y1)”, “Eşler okul içinde kendi arkadaş gruplarını da yanlarına alarak yeni gruplar oluşturabiliyorlar. Bunu da gerektiğinde okul idaresine karşı kullanabiliyorlar (Y13)”, “Okuldaki bazı problemler kişiselleştirilip eve yansıtılabilir. Eşlerden birinin etkilendiği bir olaydan diğerinin etkilenmesi de mümkündür. Bu durum iş disiplini ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilir (Y22)”. Eşlerin aynı okulda çalışmasının herhangi bir sorun teşkil etmeyeceğini bildiren görüşlerde bulunmaktadır. Y2 “Kişi nerede nasıl davranacağını bildikten sonra sorun olacağını sanmıyorum” ifadesi ile bu durumu açıklamaktadır.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin “Eşlerin aynı okulda görev yapmasının diğer öğretmenlere etkisini değerlendiriniz?” sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kategori	Kodlanmış kategoriler	n
1	Olumlu	Öğretmenler arası ilişkilere olumlu yansır.	6
2		Öğretmenlerin motivasyonlarını artırır.	4
3		Örgüt kültürünü güçlendirir.	4
4	Olumsuz	Örgüt çalışanları arasında yanlış anlaşılmalardan dolayı iletişim sorunlarına sebep olur.	18
5		Çatışmalara sebep olur.	11
6		Öğretmenlerin bu durumu önemseyeceğini sanmıyorum.	7

Tablo 4 incelendiğinde, eşlerin aynı okulda çalışması diğer öğretmenlere olumlu şekilde etki ederek, motivasyonlarını arttıracığı ve örgüt kültürünü güçlendireceği görülmektedir. Y4 “öğretmenler arası işbirliğini etkin hâle getirecektir” ve Y14 “Eşler arasında uyumlu çalışma diğer öğretmenlere olumlu yansımaktadır. Motivasyonu arttırmamanın yanı sıra, okuldaki ilişkilerin daha düzeyli olmasını sağlar. Okul kültürünün oluşmasını sağlar. Okulda sosyal aktivitelerin artırılmasını sağlar. Eşler arasındaki uyum öğrenci ve öğretmen davranışlarında olumlu değişiklikler sağlamaktadır. Öğrenciler eşler arasındaki uyumu görünce model alma eğilimi artar. Çevrenin okula bakış açısı değişerek sosyal faaliyetlerde aktif katılımlarda bulunabilir” şeklinde bu durumu ifade etmektedir. Diğer taraftan, eşlerin aynı okulda çalışması bazı yanlış anlaşılmalara yol açarak iletişim sorunlarına neden olarak çatışmalara neden olabilmektedir. Bu durum katılımcı görüşlerinde şu şekilde gerçekleşmiştir: “Diğer örgüt çalışanları tarafından yapılan işlemlerde ön yargı oluşabilir. Meydana gelebilecek anlaşmazlıklarda eşler duygusal davranabilirler (Y3)”, “Erkeğin koruma iç güdüsü ile kadın öğretmeni gereğinden fazla sahiplenerek, işi gereği yapması gerekenleri külfet olarak sayarak işleyişi bozabilir (Y5)”, “Aynı okulda görev yapan eşler arasında resmi ilişkilerin çok fazla uygulanabilir olduğunu düşünmüyorum (Y6)”, “Eşlerden birisi yönetici ise, diğer çalışanlar tarafından yöneticinin eşini koruduğu düşüncesi oluşmakta bu durumda çalışma ortamını olumsuz etkilemektedir (Y9)”, “Hiçbir sorunu olmayan, başarılı bir öğretmen eşinin görev yapmama konusunda uyarıldığında okul idaresine karşı cephe alabiliyor. Kendisinin de

performansı kasıtlı veya kasıtsız düşüyor(Y13)”, “Diğer öğretmenler, bakında konuşulan kişinin eşinin de ortamda olduğunu unutup eşinin yanında olumsuz eleştiri yaptığında arkadaşlarına kırılır ve üzülmesine sebep olur. Konuşan kişiler de mahcup olurlar (Y17)”. Diğer öğretmenlerin bu durumu dikkate alacağını düşünmeyen katılımcı görüşleri de tabloda yer almaktadır. Buradan hareketle, eşlerin aynı okulda çalışmasının her okul örgütünde aynı yansımalarının mümkün olmayacağı söylenebilir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin “Eşlerin aynı okulda çalışmasını tavsiye eder misiniz? Nedenleriyle açıklar mısınız?” sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kodlanmış kategoriler	n	
1	Zaman ve yol masrafından tasarruf	5	
2	Olumlu	Kadın öğretmenlere sağladığı avantajlar	4
3		Karşılıklı iletişimi güçlendirmesi	7
4		Mesleki yardımlaşmayı kolaylaştırması	4
nedeniyle tavsiye ederim.			
10	Olumsuz	Ortaya çıkabilecek sorunlar	20
11		Mesleki profesyonelliğin bozulması	18
12		Sosyalleşme önünde engel oluşturması	13
nedeniyle tavsiye etmem.			

Tablo 5 incelendiğinde, okul yöneticileri zaman ve ulaşım harcaması tasarruf sağlaması bakımından, kadınlar lehine sağladığı avantajlardan, karşılıklı iletişimi güçlendirmesi açısından ve mesleki yardımlaşmayı kolaylaştırmasından dolayı eşlerin aynı okulda çalışmasını tavsiye ettikleri görülmektedir. Y2 “Özellikle kadınlara sağlayacağı avantajlar bakımından kesinlikle tavsiye ederim. Ayrıca erkekleri anlaması bakımından da önemlidir. Benim eşim çalışmadığı için, bizleri anlamakta zorlanıyor, destek ve motivasyon veremiyorlar. Ancak eşler aynı okulda aynı havayı teneffüs edeceklerinden birbirlerini daha iyi anlayacaklardır”, Y4 “Okul işlerinin daha verimli yapılması, bilgi paylaşımı, ulaşım rahatlığı ve ekonomik artışı bakımından tavsiye ederim” ve Y14 “İletişimi moral ve motivasyon yüksek derecede olduğu için öğrencilerde öğrenme ve okul sevgisini artırır. Velinin okula bakış açısı değişir. Okul iklimine olumlu yansımaları olur. Öğrencilere ahlâki değerlerin ve insanlar arası ilişkiler konusunda yeterlilik kazandırılmaya çalışılır” şeklinde bu durumu açıklamaktadırlar.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların büyük bir kısmı, meydana gelebilecek sorunlar, mesleki profesyonelliğe zarar verebilme ihtimali ve sosyalleşmenin önünde engel teşkil edeceği için eşlerin aynı okulda çalışmasını tavsiye etmemektedirler. “Eşlerin aynı ortamda çalışıp, evde de aynı şeyleri paylaşması sıkıntı olmaktadır. Eşlerin kendilerine ait zaman dilimleri olmalı. 24 saat aynı ortamı ve aynı olayları yaşamaları aralarındaki paylaşımı azaltmaktadır. Akşam eve geldiklerinde birbirlerine anlatacakları olaylar olmalı(Y1)”, “Profesyonel olarak yapılan öğretmenlik mesleğinde ‘hislerin’ ortaya çıkarak çalışma yaşanabileceği kanaatindeyim. Çocukları için aynı zamanda gidip geliyorsa çocuk açısından sorun oluşturur. Farklı zamanlarda gidip-geliş yapıyorlarsa okul içinde kayırıldıkları düşünülerek yanlış anlaşılma sebepleri olabilir (Y5)”, “Aynı ortamdaki diğer çalışanlar arasında, eş grupları oluşacağından kutuplaşmaya yol açabilir (Y6)”, “Eşlerin birbirlerini kontrol etmeleri, sosyal yönlerinin zayıflaması, birbirlerine karşı ilgilerinin azalması ve birbirlerini yönlendirme riski nedeniyle tavsiye etmiyorum (Y8)”, “Zaman zaman yersiz kıskançlıklar ortaya çıkabileceği için tavsiye etmiyorum (Y9)”, “Eşler aynı okulda görev yaptığında, birbirinin yerine nöbet tutma ve birbirlerinin yerine derse girme gibi gayri resmi davranışlar meydana gelmektedir (Y11)”, “Daha önce eşimle aynı durumda çalıştığım kötü tecrübelerim nedeniyle tavsiye etmiyorum (Y12), “Eşler kendilerini her anlamda ifade etmekte zorluk

çekmekte, yeteneklerini tam anlamıyla ortaya koyamamakta ve eşi tarafından baskı altında hissetmektedir (Y13)”, “Eşlerden birisi yönetici ise, yanlış anlaşılmalara yol açması, yöneticinin eşini kayırması, idarecinin taraf tutmuş gibi görünmesi bakımından tavsiye etmiyorum (Y17)”, “Arkadaş çevresi kısıtlanabileceği için tavsiye etmiyorum (Y18)”, “Eşler asla birey olarak algılanmazlar. Bir konu ile ilgili düşünce ileri sürüldüğünde diğer eşin de aynı düşüncede olacağı kanısı mevcuttur. Evdeki bir olumsuzluk iş performansını olumsuz etkileyebilir. Aynı şekilde iş yerindeki bir sorun da diğer kişiyi etkileyebilir. Özel hayattaki sorunlar iş ortamına yansızabilir (Y22)”, “Okuldaki işleyişi negatif etkileyeceğini düşündüğüm için tavsiye etmiyorum (Y24)”, “Öğrenciler ile iletişimini olumsuz etkileyebilir (Y31)”, “Eşler birbirlerinin davranış ve fikirlerini değiştirdiği için, özgür hareket alanlarını daralttıkları ve bireysel sorunları okula taşıyabilecekleri için tavsiye etmiyorum (Y33)” bu durumu kendi ifadeleri ile açıklamaktadırlar. Y30 “Sadece eş değil, akraba, kendi çocuğu gibi bütün yakınların aynı okulda çalışmalarını tavsiye etmiyorum. Örneğin, öğretmen bir baba çocuğunu öğretmeni olduğunda nasıl sorun oluyorsa, eşlerin de aynı okulda öğretmen olması sorun olabilmektedir. Özellikle eğitimciler bu gibi durumlarda objektif olamamaktadırlar” düşüncesi ile durumu genellemektedir. Y10 da Y30’un düşüncesini destekler biçimde, “Bu durum biraz da bizim kültürümüze özgü bir durumdur. Bizler mantıksal olarak değil, duygusal olarak hareket eden bir toplum olduğumuz için eşlerin aynı okulda tavsiye etmiyorum” ifadesiyle bu durumu açıklamaktadır.

Diğer taraftan, eşlerin aynı okulda çalışmasına ilişkin kararsız kalan katılımcı görüşleri de yer almaktadır. Belirli açılardan tavsiye edip, bazı durumlardan dolayı tavsiye etmediğini bildiren katılımcı görüşleri de bulunmaktadır. Y16 “aynı okulda çalışmaları eşler açısından olumlu olabilirken, yöneticiler açısından olumsuzluk oluşturabilir”, Y19 “Bulunduğu şartlara göre tercih edilebilir. Örneğin, uzak bir kasaba okulunda çalışıyor ise, aile birliğini sağlamak ve ulaşım giderlerini ekonomik hâle getirmek adına olabilir. Ancak, okulda yaşanan sorunların bir şekilde diğer eşi etkileyebilecek olması, eşlerin ayrıca okul-ev birlikteliği açısından paylaşım yapacak farklı durumları adına tavsiye etmem” ve Y28 “Daha geniş bir iletişim hattı oluşturabileceği için tavsiye ederim, özel hayat kapsam alanını daralttığı için tavsiye etmem” bu durumu kendi ifadeleri ile açıklamaktadırlar. Y32 “Bu durum eşlerin birbirleri ile olan iletişimine bağlıdır. Kişiler bu süreci yürütebileceklerine inanıyorlar ise sorun olmayacaktır” şeklinde bu durumun genellenemeyeceğine işaret etmektedir. Y17 de Y32’yi destekler şekilde “Aralarında sorunu olmayan, kendilerini kontrol edebilen eşler aynı okulda çalışabilir. Kompleksleri olan bireyler için uygun değildir” ifadesi ile bu durumun kişilere özgü olduğuna dikkat çekmektedir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin “Eşlerden birinin yönetici, diğerinin öğretmen olması yönetmelik açısından ne gibi avantajları / dezavantajları nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kodlanmış kategoriler	n
1	Okul ile ilgili yeni uygulamalarda ilk desteği sağlar.	4
2	Yönetmelik işleyiş ile ilgili anlık geri bildirim sağlar.	2
3	Okulu öğretmen gözüyle de görme şansı bulur.	1
4	Eşe karşı iltimas tanınırsa sorunlar oluşur.	25
5	Örgütsel iletişime zarar verir.	24
6	Okul içinde objektiflik zarar görür.	15
7	Otorite boşluğu oluşur.	13
8	Öğretmen eş muhbir olarak görülüp, dışlanılabilir.	6

Tablo 6 incelendiğinde, eşlerden birisinin yönetici olması okuldaki yeni uygulamalarda öncü destek bulması, yönetmelik işleyiş ile ilgili hızlı geri bildirim sağlaması ve okulu öğretmen gözüyle de görebilmesi, empati kurabilmesi açısından fayda sağladığı görülmektedir. Bu durum yönetici görüşlerinde şu şekilde gerçekleşmektedir: “Eşler arasında avantaj sağlar. Okulda işlerin yürütülmesi ve

işleyişi hakkında ilk uygulama ve yaptırım örnek teşkil eder (Y1)”, “Öğretmen ve öğrenci gözüyle idarenin nasıl görüldüğünü bilerek tedbir alma bakımından fayda sağlar (Y5)”, “Öğretmen eşin işini ciddiye alan, verilen görevleri kusursuz bir şekilde yerine getiren ve sorun çıkarmayan bir öğretmen olması diğer öğretmenler için örnek olabilir (Y12)” ve “Okula bağlılık artar. Okul kültürünün oluşmasını sağlar. Veli-öğretmen-idareci arasındaki ilişkiler güçlenir. Okul başarısı artar (Y14)”.

Araştırma bulgularına göre, aynı okulda görev yapan eşlerden birisi yönetim görevinde bulunuyor ise, bu durum eşe karşı pozitif ayrımcılık yapma ihtimali, iletişim açısından ortaya çıkabilecek sorunlar, okul içerisinde objektif davranamama, otorite boşluğu ve öğretmen olan eşin yönetici eşe sürekli bilgi taşıdığı ön yargısı, bir anlamda öğretmen eş muhbir olarak görme riski yüksek frekanslarla tekrar edilen olumsuz durumlardır. Bu durum yönetici görüşlerinde şu şekilde gerçekleşmektedir: “Eşe herhangi bir imtiyaz tanındığında, aynı hakken diğer öğretmenlere de tanınması durumu ortaya çıkabilir (Y1)”, “Okul yöneticisi olarak eşin öğretmen ya da idareci olması durumunda, diğer öğretmenler, öğretmenler odasında yönetim ile ilgili konuşurken sorun yaşayabilir. Meselâ, eşimin görev yaptığım okulda öğretmen olduğumu düşündüğümde, diğer öğretmenler okul yöneticisi olarak beni eleştirdiğinde ki bu en doğal baklarıdır, kendi meslektaşları arasında sorun yaşayabilir. Örgü durumlarında da yanlış anlaşmalar meydana gelebilir (Y3)”, “Eşe karşı yapılan her uygulamada art niyet aranabilir (Y5)”, “Okul yöneticisinin eşine laf taşıyan muhbir olarak görülebilir, herhangi bir eleştiri durumunda da diğer öğretmenler ile çatışmalar yaşanabilir (Y9)”, “Okuldaki diğer öğretmenlerin, yönetici eşi olan öğretmene, kuşku ve tedirginlik, samimi olmayan duygular içinde yaklaşacağını düşünüyorum (Y13)”, “Öğretmen olan eş görevinde başarılı değilse, yönetici olan eş zor durumda kalabilir (Y15)”, “Öğretmen olan eş, nasıl olsa eşim yönetici diyerek görevinde aksama yapabilir (Y17)”, “Her ne kadar yapılmasa da eşlerin birbirlerini kayırdıkları düşüncesi ortaya çıkabilir. Başarının çalışmaya değil de eş aracılığıyla oluştuğunu inancı ortaya çıkabilir (Y22)”, “Öğretmenler genellikle yöneticilere olumsuz baktıkları için öğretmen olan eş için sorun olabilir (Y25)”, ve “Yönetici yönetim kapasitesi düşük ise, eşine karşı kayırmacı bir tavır sergiler. Bu durum diğer meslektaşları tarafından hoş karşılanmaz. Samimiyet ortadan kalkar (Y28)”, “Yönetici ile diğer öğretmenlerin yaşayacağı herhangi bir olumsuzluktan dolayı öğretmen eş de olumsuz etkilenecektir. Yönetici olan eş genel bir uygulamada eşe taviz verirse, diğer öğretmenler tepkisellesir (Y33)”.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin “Eşlerden birinin yönetici, diğerinin öğretmen olması eşler açısından ne gibi avantajları / dezavantajları nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar.

S.N	Kodlanmış kategoriler	n
1	Zaman tasarrufu sağlar.	9
2	Okula ulaşımında kolaylık sağlar.	8
3	Yönetici olan eşin problem çözme becerisi gelişir.	5
4	Daha mutlu bir aile ilişkisi olur.	2
5	Birbirlerine baskı oluşturur.	15
6	Öğretmen eşin samimi arkadaşlarına pozitif ayrımcılık talebi olur.	11
7	Statü farkı aile ortamına yansır.	6

Tablo 7 incelendiğinde, aynı okulda görev yapan eşlerden birisinin yönetici diğerinin öğretmen olmasının eşler açısından olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Zaman tasarrufu sağlanması, ulaşım kolaylığı, yönetici olan eşin problem çözme becerisini geliştirmesi ve daha mutlu bir aile ortamı sunması bu durumun olumlu tarafları olarak değerlendirilmektedir. Bu durum; Y2, “Yönetici eş, öğretmen eş sayesinde okul içi sorunlar hakkında daha fazla bilgi sahibi olabilir”, Y14 “Öğretmen eş kendisini okulda daha güvende hissedecektir. Görevinden daha fazla iş doyumunu alacak, okula motivasyonu artmış

şekilde gelecek ve kafası rahat olacaktır” ve Y17 “Öğretmen eş uygulamalar ile ilgili olarak, yönetici eşine anlık geri bildirimler sağlar” tarafından kendi ifadeleri ile açıklanmaktadır. Araştırma bulgularına göre, olumsuz taraflar değerlendirildiğinde ise, eşlerin birbirlerine baskı oluşturması, öğretmen eşin yönetici eşten okuldaki samimi arkadaşlarına ve kendisine pozitif ayrımcılık talep etmesi veya okuldaki yönetici-öğretmen statüsünün ev ortamına yansması negatif durumlar olarak görülmektedir. Bu durum, Y1 “Öğretmen olan eşin samimi bir arkadaşının ders programı nöbet günü, vb. bir durumu kötü olduğunda eşler sorun yaşayabilirler”, Y6 “Okul içi görev dağılımında objektif olunamayıp, eşe imtiyaz tanınma durumu olabilir”, Y13 “Yönetici eşi öğretmen, zamanla kendisini psikolojik olarak yönetici havasına sokabilir. Özellikle zayıf bir yönetici eşi olursa da diğer öğretmenler bu durumu kullanabilir”, Y18 “Yönetici eş, öğretmen eşe karşı statü sınırlarını koruyamayabilir, öğretmen eş, yönetici eşinden farklı davranışlar veya avantajlar talep edebilir”, Y20 “Okuldaki statü farkı eve yansiyabilir. Yönetici durumundaki eş evde de, öğretmen olan eşine amirlik yapma isteğinde olabilir, bu dezavantaj bir durumdur”, Y22 “Sosyal ilişkiler sorun olabilir. Tüm gün birlikte olup evde de birlikte olmak sıkıcı olabilir”, Y28 “Yönetici işin içine duygularını karıştırır. Doğru karar verme ihtimali zora girer”, Y29 “Günlük okul içi sorunlar eve taşınabilir”, Y30 “Evdeki rol ike okuldaki rol arasında çatışma yaşanabilir” ve Y32 “Eşler kendi aralarında iletişim sorunları yaşayabilirler. Eşinin öğretmen olması, yönetici açısından empati kurma noktasında sorun oluşturabilir” görüşlerinde kendi ifadeleri ile yer almaktadır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Eşlerin aynı okulda çalışmasının yönetsel işleyiş açısından değerlendirildiği bu çalışmada, yönetici görüşlerine göre eşler aynı kurumda görev yaptıkları zaman örgüt kültürüne daha kolay uyum sağlamaktadırlar. Örgüt kültürüne uyum sağlayan öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonu ile örgütsel bağlılıklarının da artabileceği söylenebilir. Öğretmenlerin örgüt kültürü, iş doyumunu ve motivasyonu ile örgütsel bağlılıklarını çeşitli demografik özelliklere göre araştıran çalışmalarda da buna benzer bulgular yer almaktadır. Türkoğlu (2008) araştırmasında, çalışanların örgüte yönelik olumlu algılarının iş doyumuna olumlu etki ettiği sonucuna varmıştır. Örgütleri oluşturan bireyler örgütlerin etkili olması ve hedeflerini gerçekleştirme amacıyla çalışanlarını işte tutabilme yeterliliğini de oluşturmaktadır. Bu açıdan örgütlerin devamlılığını sağlamaları için çalışanlarının beklentilerini karşılamalı ve örgüte bağlı olmalarını sağlamaları gerekmektedir (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğlu, 2010). Kendilerini görev yaptıkları örgüte adanmış hisseden kişilerin, örgütsel yaşam içerisinde daha uyumlu ve proaktif olmaları beklenmektedir (Balcı, 2003). Türkoğlu'na (2011) göre, bireylerin örgüt içerisinde olumlu etkileşimde bulunabileceğini ve hedeflerini gerçekleştirebileceğini düşündüklerinde, örgütsel bağlılıkları güçlenmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkileyen, kişiden kaynaklanan, örgüt içi ya da dışından kaynaklanan çeşitli faktörler bulunmaktadır (Türkoğlu, 2011). Buradan hareketle, kişisel faktör olarak değerlendirilebilen, eşiyile aynı kurumda görev yapan öğretmenlerin kendilerini daha güvende hissedebileceği ve örgüt içerisinde olumlu etkileşim sergileyeceği için örgütsel bağlılıklarının da artacağı söylenebilir. Çağdaş eğitim sistemlerinde öğretmenlerden kendilerini geliştirmeleri ve çağa ayak uydurmaları beklenmekte ve öğrenciler için ideal eğitim ortamlarına katkı yapmaları gerekmektedir (Taşdan, 2008). Bu açıdan değerlendirildiğinde, eşler aynı okulda görev yaptıklarında mesleki yardımlaşmalarının daha kolay olması beklenmektedir. Eşlerin aynı okulda çalışmalarını zaman tasarrufu ve ulaşım kolaylığı sağlaması bakımında da olumlu olarak görülmektedir. Eşlerin problem çözme becerilerinin gelişmesi de bu olumlu yansımalar arasında değerlendirilebilir. Bu bağlamda, eşlerin aynı okulda çalışmalarının eğitim ortamlarına olumlu yansiyebileceği ifade edilebilir.

Dyer, Dyer ve Gardner (2012) araştırmalarında, eşle birlikte çalışmanın ve iş yerinde de vakit geçirme ile şirket başarısı arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Bu bulgu, çalışmada bazı katılımcılar tarafından eşle aynı kurumda çalışmanın olumlu ya da olumsuz herhangi bir etki meydana getirmeyeceği, diğer öğretmenlerin de bu durumu dikkate almayacağı bulgusu ile örtüşmektedir. Diğer taraftan, Dahl, Praag ve Thompson (2014) araştırmalarında eşlerin birlikte yönettiği işletmelerde finansal kazanımların daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Marshack (1993) araştırmasında çalışan eşlerin ikili ilişkilerinin de daha güçlü olduğunu ifade etmektedir. Bu bulgu,

araştırmanın eşlerin aynı ortamda çalışması daha mutlu bir aile ilişkisi oluşturur bulgusu ile benzerlik taşımaktadır. O hâlde, eşler arasındaki uyumlu ilişki ev ortamı ile sınırlı kalmayarak çalışma ortamında da devam ettirilebilirse ikili ilişkilere olumlu yansıtacağı söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre, eşlerin aynı okulda görev yapması kıskançlığa neden olarak sosyal ilişkilerine zarar vermek suretiyle olumsuz durumlara da yol açabilmektedir. Zeytinoğlu da (2013) araştırmasında, lisans ve lisansüstü eğitime sahip bireylerin kıskançlık düzeylerinin okuryazar, ilkökul, ortaokul, lise mezunlarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, öğretmen eşlerin aynı okulda çalışmaları kıskançlık davranışı sergilenme ihtimalini arttıracaktır söylenebilir.

Cemaloğlu'na (2005) göre, okul yönetimindeki temel nokta, eğitimcilerin işlerini kolaylaştırmak suretiyle örgütsel amaçların gerçekleşmesidir. Ancak, okul içerisinde belirli kişilerin işlerinin kolaylaştırılması kayırmacılık olarak algılanabilir. Eşlerin aynı okulda görev yapmalarının, özellikle de eşlerden birisi yönetim görevinde olduğunda kayırmacılık davranışına sebep olacağı yöneticiler tarafından dile getirilen görüşler arasında yer almaktadır. Ramachander (2012) kayırmacılık davranışını örgütsel yaşamda belirli kişilere özel nedenlerle diğerlerinin haklarını görmezden gelerek pozitif yönde ayrıcalıklı davranmak olarak tanımlamaktadır. Aile ve akraba ilişkilerinin ön planda olduğu toplumlarda kayırmacılık örnekleri daha yaygın olduğu söylenebilir. Okul örgütlerinde ortak siyasi görüş, akrabalık ilişkisi, sendikal faaliyetler, okul arkadaşlığı, vb. nedenlerle okul yöneticileri tarafından bazı kişi ya da kişilere çıkar sağlamak amacı ile farklı davranılması kayırmacılık olarak değerlendirilebilir (Meriç, 2012). Cemaloğlu (2002), öğretmenlerin iş motivasyonlarının yüksek olması ve böylelikle performanslarının artırılması yöneticinin yönetim kapasitesinin yüksek olması ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Buradan hareketle, kayırmacılık yapmayan, öğretmenler tarafından sıklıkla ifade edilen adalet ve eşitlik ilkelerine dikkat eden yöneticilerin de kapasitesi yüksek ve böylelikle öğretmenlerin iş doyumuna katkı yapabilecek kapasite de olduğu ifade edilebilir (Cemaloğlu, 2011). Afrika'da, yetkililerin akrabaları ve eşleri ile birlikte, niteliksiz teklif sahiplerine hükümet sözleşmeleri vermesi, örneğin yetkili makamların keyfi olarak seçilen alanlarda, projelerin uygun maliyetli olmadığı durumlarda bile, hükümet tarafından finanse edilen önemli projeler kurmaları yaygın bir davranıştır (Ilorah, 2009). Bu açıdan değerlendirildiğinde, eşlerin yönetici ve öğretmen olarak aynı okulda görev yapmalarından dolayı objektif davranmayarak, kayırmacılık davranışları sergileyebilecekleri söylenebilir. Bu durum örgütsel adaleti sağlama konusunda yöneticilerin işini zorlaştıran bir durum olarak kurumu olumsuz yönde etkileyebilir. Tan (2006) araştırmasında adalet kavramının öğretmenlerin performanslarını en çok etkileyen faktör olarak bulunmuştur. O hâlde, adalet kavramının olmadığı kurumlarda mobbing davranışlarının da kendini gösterebileceği, çalışanların birbirlerine ya da yönetim ile kendileri arasında yıldırma davranışları sergilenebileceği ve Cemaloğlu (2007b) tarafından da ifade edilen, örgütlerin kaçınılmaz sonucu: yıldırma davranışının içinde kalacağı söylenebilir. Von Hoppel (2006), bu tarz davranışları, örgütler içerisinde yıkıcı davranışlar olarak adlandırmaktadır. Cemaloğlu (2011) ilköğretim öğretmenlerini içeren çalışmasında, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin eğitim örgütlerinin ikliminde önemli bir belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, bir okul liderinin sergilediği kayırmacılık davranışları örgütteki iklimi geliştirmek yerine daha da kötü olmasına sebep olabilir. Kayırmacılık okul içindeki bir çok dengeyi alt-üst edebilecek bir davranıştır. Toplumsal rollerin değişmesi, çalışanlar arasında anlaşmazlıkların ortaya çıkması, örgüt içi rekabet ortamının oluşması, işgörenlerin psikolojik durumunu olumsuz etkileyerek stres ortamı oluşmasına sebep olmaktadır (Cemaloğlu, 2007a).

Eşlerden birisinin yönetici diğerinin öğretmen olarak aynı kurumda çalışmasının örgütsel açıdan bazı sorunlar oluşturduğu görülmektedir. Eşler aynı okulda görev yaptıklarında, hastalık veya izin durumlarında genellikle her ikisinin de okula gelmediği araştırmanın çarpıcı bulgularındandır. Bu durum Martin (1999) tarafından öğretmenlerin okul devamsızlığının nedenleri isimli araştırmasında da belirtilen hususlardandır. Öğretmen eşlerin çocukları hasta olduklarında anne ya da babasının zaman zaman her ikisinin de evde olmaları gerekmekte, bu durum öğretmenlerin okula gidememesine yol açmaktadır (Martin, 1999).

Eşlerden birisinin yönetici olması durumunda diğer öğretmenler tarafından öğretmen eş mesafeli davranma, yönetici eş öğretmenler ile ilgili bilgi aktardığı şüphesi öğretmen eşin iletişim ve sosyalleşme sorunları yaşaması ve giderek yalnızlaşması gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Buna karşın eşlerin aynı okulda öğretmen ve yönetici görevlerinde çalışması yönetsel açıdan değerlendirildiğinde, yeni uygulamalarda olumlu örnek teşkil etmesi için eşin destek vermesi, anlık geri bildirim sağlaması ve yöneticiye olayları öğretmen bakış açısıyla da bakma fırsatı sunması açısından olumlu yansımaktadır. Ancak, alanyazında bu durum bilgi uçurma (whistle-blowing) davranışı olarak adlandırılmaktadır (Miceli, Rehğ, Near ve Ryan, 1999). Örgüt içerisinde bilgi uçurma davranışlarına ilişkin pek çok araştırma (Ertürk ve Dönmez, 2016; Toker Gökçe, 2013a, 2013b, 2014, 2015) bulunmaktadır. Toker (2014) araştırmasında öğretmenlerin genellikle resmi olmayan bilgi uçurma biçimini tercih ettiklerini ve örgüt içinde yöneticilere, örgüt dışında ise velilere bilgi uçurduklarını tespit etmiştir. Buradan hareketle gerçekten böyle bir davranışı gerçekleştirirse bile, okul yönetiminin herhangi bir öğretmene ya da bir öğretmen grubuna karşı sorun olarak yansıttığı bir durumda yönetici eşi olan öğretmen bilgi uçurduğu gerekçesi ile şüphe duyulan ilk kişi olacaktır.

Eşlerin aynı okulda görev yapmalarının diğer öğretmenlere de olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Kişilerarası ilişkilerin daha güçlü olması, motivasyonu artırması ve örgüt kültürünü güçlendirmesi olumlu etkiler olarak değerlendirilirken, iletişimsel sorunlar sonucu yanlış anlaşılmanın ortaya çıkması, çeşitli nedenlerle eşlerden biriyle sorun yaşandığında diğer eşin de olaya müdahil olup çatışmaların ortaya çıkması olumsuz etkiler olarak görülmektedir. Okul yöneticileri zaman ve yol tasarrufu sağlaması, kadın olan eşe sağladığı avantajlar, mesleki yardımlaşma açısından eşlerin aynı okulda görev yapmasına olumlu bakarken, ortaya çıkabilecek sorunlar, mesleki profesyonelliğe zarar vermesi ve bireylerin sosyalleşmelerinde engel teşkil etmesi bakımından da aynı kurumda görev yapmayı uygun bulmamışlardır.

Yapılan bazı araştırmalarda (Barron, Foxall, Dollen, Jones, ve Kelly, 1994; Yılmaz ve Aslan, 2013) evli öğretmenlerin, eşleri öğretmen olmasa ve aynı okulda görev yapmasalar bile, bekâr olanlara göre daha az yalnızlık yaşadıklarını tespit etmiştir. Bu açıdan ele alındığında, bu araştırmanın konusu olan öğretmen ile evli olma ve aynı okulda görev yapma durumu göz önüne alındığında, bu durumun öğretmen eşlere olumlu yönde katkı yapacağı ve yalnızlık duygusu yaşamayacakları söylenebilir. Bunun sonucunda araştırma bulgularında da yer aldığı gibi olumlu bir iletişim ile daha mutlu bir aile yaşantısı oluşacağı söylenebilir. Lee (2005), araştırmasında birlikte çalışan eşlerin mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Birlikte çalışmak eşlerin iletişimini güçlendirmekte ve ilişkilerini algılama biçimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu olumlu etkileşimin eşlerin yaptıkları işe, örgütsel verimliliğe, iş performanslarına ve kişiler arası ilişkilere de olumlu şekilde yansıtacağı söylenebilir ki bu durum kurum performansı açısından oldukça önemlidir. Beğenirbaş ve Turgut'a (2014) göre çalışanların görevlerini isteyerek ve olumlu duygularla yerine getirmeleri, örgütlerin performanslarını arttıran en önemli nedenlerden biri olarak görülmektedir.

Sonuç olarak, eşlerin öğretmen ya da yönetici görevinde aynı eğitim kurumunda görev yapmalarının çeşitli açılardan avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Aynı zamanda olumlu ve olumsuz açılardan bu durumun örgütsel davranış kapsamındaki bir çok kavramla ilişkili olduğu açıkça görülmektedir. Olumlu yönleri mesleki yardımlaşma, zaman tasarrufu, ulaşım kolaylığı gibi daha çok eşlere yönelik olmakla birlikte örgüt kültürü, sosyal uyum, iş doyumu, örgütsel bağlılık gibi olumlu duygularla desteklenebilecek örgütsel davranışlar aracılığıyla da örgüte dolaylı olarak yansımalarının olduğu söylenebilir. Ancak yönetici görüşlerine göre eşlerin aynı kurumda görev yapmalarının olumlu taraflarının yanı sıra örgütsel açıdan bazı olumsuzluklara, yanlış anlaşılmalara neden olabilecek bir durum olarak da değerlendirildiği görülmüştür. Özellikle kayırmacılık, objektif olamama gibi örgütsel adaleti sağlama konusunda; kıskançlık, stres gibi nedenlerle örgütsel açıdan yıkıcı etkilere zemin hazırlayabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda zorunlu hâller dışında, eşlerin aynı okulda görev yapmamasının hatta bir eşin yönetici diğer eşin öğretmen olarak aynı okulda bulunmamasının hem kendileri hem de örgüt açısından daha faydalı olacağı söylenebilir. Araştırma

bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, çok büyük farklar olmamakla birlikte, eşlerin aynı okulda görev yapmaları durumunda kişisel ve örgütsel açıdan bir çok soruna neden olabileceği görüşünün daha baskın olduğu görülmüştür.

Araştırma sonuçlarından hareketle, gelecekte yapılacak çalışmalara dair ve uygulamalara yönelik çeşitli öneriler getirilebilir. Bu çalışmada, okul yöneticilerinin okullarında görev yapan eşlere dair görüşleri incelenmiştir. Aynı çalışma nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak daha geniş yönetici örneklemeleri ile farklı kültürler arasında ya da eşlerin kendileri ile de yapılabilir. Araştırmada kültürler göre eşlerin aynı okulda görev yapması konu alınmamıştır. Bu bağlamda, farklı ülkelerde aynı okulda görev yapan eşler veya yöneticiler ile bu çalışma yapılabilir. Uygulamalara yönelik ise, bu çalışmadan yola çıkarak ilgililer eşlerin aynı okulda çalışmasının avantaj ve dezavantajları hakkında bilgi edinerek, doğabilecek olumsuz durumlara yönelik önlem alabilirler. Bu doğrultuda, MEB durumu daha geniş örneklemeler ile değerlendirdiğinde, eşlerin aynı okulda görev yapmasına ilişkin kısıtlayıcı kanun veya yönetmelikler de çıkarılabilir. Eşlerin aynı okulda görev yapmasının incelendiği bu çalışmanın, diğer sektörlerde çalışan yönetici ve eşlere de rehberlik edeceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Barron, C. R., Foxall, M. J., Dollen, K. V., Jones, P. A. ve Kelly, A. S (1994). Marital status social support and loneliness in visually impaired elderly people. *Journal of Advanced Nursing*, 19, 272-280.
- Beğenirbaş, M. & Turgut, E. (2014). İş Yaşamında Çalışanların Duygusal Emeklerinin Örgütsel Sinizme Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 223-246.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü, *Milli Eğitim Dergisi*, 152-163.
- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye'de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Varolan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (2), 249-274.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 77- 87.
- Cemaloğlu, N. (2007b). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig*, 42(111-126).
- Cemaloğlu, N. (2011). The relationship between leadership styles of primary school principals and organizational health of school and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49 (5): 1-37.
- Dahl, M.S., Praag, M.V. ve Thompson, P. (2014). Entrepreneurial Couples. *IZA Discussion Paper*, 8186.
- Dyer, W.G., Dyer W. J. ve Gardner, R. G. (2012). Should my spouse be my partner? Preliminary evidence from the Panel Study of Income Dynamics. *Family Business Review*, 26(1),68-80.
- Ertürk, A. ve Dönmez, E. (2016). Relationship between Leadership Styles of School Principals and Whistleblowing Behaviors of Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12A), 55-62.
- Fitzgerald, M. A., ve Muske, G. (2002). Copreneurs: An exploration and comparison to other family businesses. *Family Business Review*, 15, 1-16.
- Ilorah, Richard. (2009). Ethnic bias, favouritism and development in Africa. *Development Southern Africa* 26 (5), 695-707.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(11), 101-115.
- Lee, L. H. (2005). *Working Together and Working Apart: Self-Employment And The Family*. Unpublished Doctoral Thesis. University of Toronto, Department of Sociology, the USA.
- Marshack, K. J. (1993). Copreneurial couples: A literature review on boundaries and transitions among copreneurs. *Family Business Review*, 6, 355-369.

- Martin, D.R. (1999). *Individual and organizational attributes associated with teacher absenteeism in a selected arkansas school district*. Unpublished doctoral dissertation. University of Arkansas, USA.
- MEB (2017). Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2016-2017 Yılı (1. Dönem). http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_03/31152628_meb_istatistikleri_organ_egitim_2016_2017_1.pdf adresinden 06/07/2017 tarihinde indirilmiştir.
- Meriç, E. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Miceli, M. P., M. Rehg, J. P. Near ve Ryan, K. C. (1999). Can Laws Protect Whistle-Blowers? Results Of A Naturally Occurring Field Experiment. *Work and Occupations*, 26, 129–151.
- Parker, S. C. (2005). Entrepreneurship Among Married Couples in the United States: A Simultaneous Probit Approach. *IZA Discussion Paper*, 1712.
- Patton, M. Q. (2005). Qualitative Research. *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*. 3, 1633–1636
- Peksaygılı, M. ve Tutan, M. U. (2015). Aile İşletmelerinde Yönetim Devri ve Temel Kurumsallaşma Uygulamaları: Ege Otomotiv Derneği Üyeleri Çalışması. *Journal of Yasar University*, 10(37), 6432-6441
- Ramachander, A. (2012). Dealing with favouritism at the workplace. <http://www.deccanherald.com/content/173905/dealing-favouritismworkplace.html> adresinden 01.07.2017 tarihinde alınmıştır.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları (Elazığ il örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Taş, H.Y. ve Akyol, Y. (2015). Türkiye Çalışma Hayatında, Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar Ve Yansımaları. *HLAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(4), 136-155.
- Taşdan, M. (2008). Çağdaş Eğitim Denetiminde Meslektaş Yardımlaşması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41 (1), 69-92
- Toker Gökçe, A. (2013a). Relationship between whistle-blowing and job satisfaction and organizational loyalty at schools in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 8(14), 1186-1197. doi: 10.5897/ERR2013.1485.
- Toker Gökçe, A. (2014). Whistle-blowing at Schools: The relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Faculty of Education*, (22), 261-282.
- Toker Gökçe, A. T. (2013b). Whistle-Blowing Intentions of Prospective Teachers: Education Evidence. *International Education Studies*, 6(8), 112-125.
- Toker Gökçe, A. T. (2015). Relating teachers' whistleblowing tendency and personal features: Machiavellianism, religiosity, and utilitarianism. *Issues in Educational Research*, 25(4), 517-534. <http://www.iier.org.au/iier25/toker-gokce.pdf>
- Türkoğlu, H. (2011). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doymuna Etkisi (Malatya İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Von Hippel, C. D. (2006) When people would rather switch than fight: out-group favoritism among temporary employees. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9,533–546.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E. Ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Zeytinoglu, E. (2013). *Evlü bireylerin benlik saygısı, kıskançlık düzeyi, evlilikteki çatışmalar ve evlilik doymu arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Extended English Abstract

Introduction

Education is a field that women are commonly employed. When the national and international literature were checked, no study was noticed about the couples working in the same school either as a teacher or as a school administrator. From this perspective, this present study is intended to be beneficial for the teacher couples working in the same school or are thinking to work in the future in the same organization via a deep analysis of the issue and providing pros and cons. The positive and negative situations in educational environments affect more people than other businesses due to the big population included in education system. At this point, this study may bring new perspectives for policy makers and Ministry of National Education. Furthermore, this study can be considered as the first one which is related to teacher or administrator couples working in the same school and effects of this situation on managerial processes and may guide for the future practices. The school environments is certainly affected when the couples work in the same place in different roles such as teachers or school managers due to the essence of the relationship between couples and working life. This present study may be a good guide for couples intending to be employed in the same school in the future for a variety of reasons. In this context, the purpose of this study is to evaluate the situations that occur when couples work in the same workplace as teachers or administrators according to the perceptions of the school administrators. Beyond this main aim, these are the sub-objectives of the study:

1. How are the perceptions of school administrators about couples working in the same school environment as teachers or administrators?
2. What are the advantages and disadvantages when couples work in the same school environment as teachers or administrators from the point of view of school administrators in terms of managerial processes?

Method

In this present study, phenomenology (qualification) which is one of qualitative research methods was utilized as a research model. Phenomenology helps us concentrate the issues that we are aware but not having a comprehensive and thorough apprehension. It is a convenient model for the research topics which cannot be grasped clearly (Yıldırım ve Şimşek, 2016). The data was collected by means of a semi-structured form using interview method. The populace of the study is composed of 191 school administrators working in the center of Amasya. The sample is determined by asking the school administrators whether the couples are employed in their schools or not. Thus, the participants were defined via criterion sampling from purposive sampling methods. Purposive sampling methods is a method originating from the nature of qualitative research models (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Purposeful sampling concentrates on data resources providing the necessary answers for the research topic (Patton, 2005). Certain people, events, objects or situations are determined through this sampling method (Büyüköztürk vd., 2012). The main philosophy of criterion sampling is to determine the participants which is suitable for the research's aim. In this present study, the school administrators within the population were contacted via phone, e-mail or interviews and checked whether couples are employed in their schools or not. The school administrators were selected according to their volunteerism in order to get reliable answers to the research questions.

In order to obtain data on the school administrators' opinions related to couples working in the same school as teachers or school administrators, a semi-structured form was designed by the researchers. The form has two parts: there are personal questions to get the data on demographic variables of the participants in the first part and 6 research questions to get the data on the opinions of school administrators. Content analysis technique was utilized so as to decode the data and create categories of the opinions. Content analysis technique is described as a way used to classify

the opinions and design categories according to the findings (Büyüköztürk vd. 2012). 132 pages data were obtained after interviews and they were analysed and categories were designed according to the opinions of school administrators. Sub-categories were created according the frequencies of the opinions and they were confirmed by an independent scientist.

Conclusions and Recommendations

According to the findings of the study, couples adapt their organizations easily and effectively when they work together in the same school and a better organizational culture can easily be achieved. From this finding, it can be said that this adaptation may increase couples' job satisfactions and motivations, thereby increasing their organizational commitments. There are also similar findings in other studies that support this research's findings related to job satisfaction, motivation and organizational commitment. In one of them, Türkoğlu (2008) found that the positive perceptions of staff make a positive contribution to the job satisfaction. Kurşunoğlu, Bakay and Tanrıoğen (2010) states that effective organizations are provided by staff who have committed themselves to the organization and this helps them pursue their careers in the same working places. Also, according to Balcı (2003), those who feel responsible, loyal, productive, motivated to the organizations will be more effective in organizational goals. Türkoğlu (2011) states that the organizational commitments of the staff become stronger when they feel that they can have a positive interaction in organizations and make real their aims in this organization. There are certain internal and external factors determining the organizational commitments and job satisfactions of individuals. From this point, working with your spouse in the same school can be considered as an internal and personal factor determining the individuals commitments' to their organizations. The more they feel their commitment, the more they have high levels of commitments to their schools. According to Taşdan (2008), it is expected from teachers and school administrators to develop their skills and knowledge and to provide optimum learning environments for the pupils. At this point, couples can help each other to achieve this if they work in the same school. Moreover, transportation and communication convenience are other advantages of working with your spouse in the same school. This means that it will be a positive situation when the couples work together in the same organization.

According to the findings of this present study, some suggestions can be made for researchers and practitioners. In this study, school administrators' views on wives in schools were examined. The same study can be conducted by using either qualitative or quantitative research methods, between wider managerial samples and different cultures, or by the spouses themselves. In the study, it was not the subject of spouses who work in the same school according to cultures. In this context, this work can be done with spouses or managers working in the same school in different countries. In this context, this work can be done with spouses or managers working in the same school in different countries. If it is aimed at practitioners, they can take action from this research and take precautions for negative situations by learning about the advantages and disadvantages of spouses working in the same school. In this respect, when the Ministry of Education evaluates the situation with wider customs, it may also issue restrictive laws or regulations for wives to work in the same school. This study, which examines the role of spouses working in the same school, is also thought to guide mentors and co-workers in other sectors.